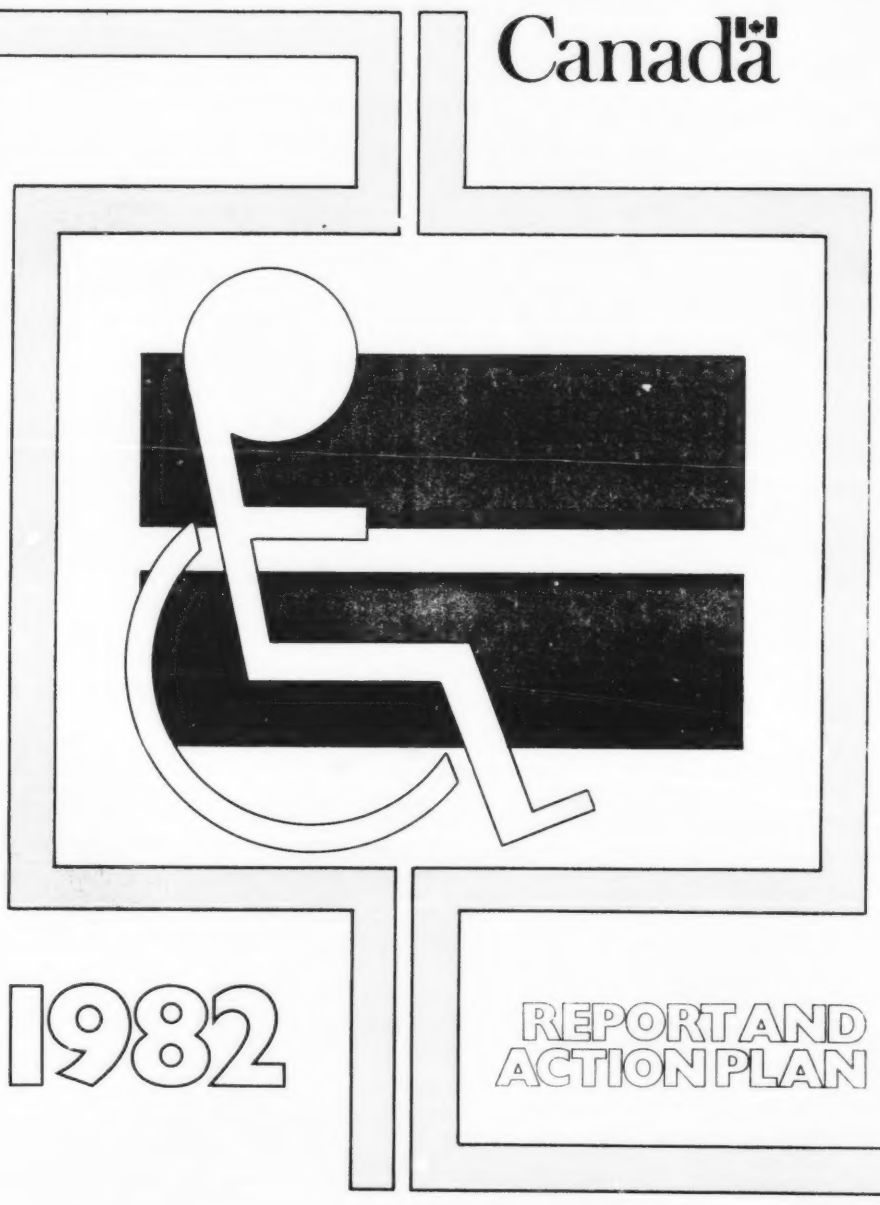
EQUAL OPPORTUNITIES FOR THE HANDICAPPED

Canada



1982

REPORT AND ACTION PLAN

Labour Canada / Travail Canada

LABOUR CANADA

EQUAL OPPORTUNITY
FOR THE HANDICAPPED

ANNUAL REPORT AND
ACTION PLAN
1982

Table of Contents

		Page
1.	Mandate of Labour Canada	1
2.	Organization	1
	A. Profile	2
3.	Highlights of 1981-1982	3
	A. Personnel Management Planning	3
	B. Advisory Committee	3
	C. Personnel Management Committee	3
	D. Continuing Activities	4
	E. New Activities	4
4.	Distribution of Handicapped Employees	6
5.	Statistical Overview	7
	Vacant and New Positions predicted for 1982-1983	8
6.	Strategy for 1982-1983	9
	A. Planned Activities	9
	B. Suggested Departmental Activities	11
	C. Limited Learning Disability	12
	D. Handicap - Re-employment	12
7.	Conclusion	13

1. Mandate of Labour Canada

The mandate of Labour Canada is basically to administer the federal labour legislation which deals principally with labour standards, industrial safety and health, and the collective bargaining process. Labour Canada works to promote and protect the rights of all parties involved in the work force; to maintain a work environment which is conducive to physical and social well-being; to ensure a reasonable salary for a day's work; and to facilitate equitable employment opportunities.

2. Organization

Labour Canada is composed of one national headquarters and five regional offices. This structure provides accessibility and sensitivity required to solve regional problems, as well as strong central organization required to deal with national concerns.

Fitness and Amateur Sport was integrated with Labour Canada in March of 1980, but in September of 1981, was re-integrated with the Secretary of State, and therefore will not be discussed in this report.

There were also other organizational changes resulting from the fact that emphasis was placed on Occupational Safety and Health and due to the fact that the Post Office became a Crown Corporation. This will bring about an increase in person years in the course of 1982.

B. Profile - Labour Canada

The table presents a profile of the Department, showing the distribution of its employees according to region and occupational category as of December 31, 1981.

Occupational Category	Sr. Exec.	Sc. & Prof.	Admin. & F.S.	Tech.	Admin. Supp.	Oper.	Total	% of Total
Atlantic Region		2	31		14		47	7.0
St. Lawrence Region	1		21		23		45	6.7
Great Lakes Region			35		18		53	7.9
Central Region		1	22		14		37	5.5
Mountain Region		1	29		22		52	7.7
Headquarters N.C.R.	15	41	171	33	176	3	439	65.2
Total	16	45	309	33	267	3	673	100.0
% of Total	2.4	6.7	45.9	4.9	39.7	0.4	100.0	100.0

Approximately 65.2% of 439 or the employees are located in the national capital region headquarters.

3. Highlights for 1981-1982

A. Personnel Management Planning

This year, significant changes were made to the Personnel Management Planning process in order to allow for a more accurate feedback of progress achieved, as well as a better projection of management's needs for services in all Personnel functions.

One of the problems the Department has had to deal with in the past years has been the incomplete feedback of information. In order to allow managers to report all achievements, activities and implementation plans, the Department has adopted an approach that was used the previous year by the Official languages program: a series of pertinent questions covering the important aspects of the Equal Opportunity programs and requiring only precise, short answers that can be measured. The Department has established this as a required monitoring exercise that also allows managers' input into the Equal Opportunity annual reports and as a framework for future evaluations.

B. Equal Opportunity Program Advisory Committee

One objective that has already been met is the re-organization of our departmental Equal Opportunity Program Advisory Committee from the Equal Opportunity for the Handicapped Committee to an umbrella committee advising on all aspects of Equal Oportunity programs. In order for this committee to effectively provide advice to P.M.C. (Personnel Management Committee), it is composed of managers and administrative officers. The mandate of the committee is primarily to examine the various factors that may inhibit the increased employability of the handicapped in the Department and to make recommendations to P.M.C. As the need arises, new mandates and objectives can be added to meet new demands or requirements concerning the Equal Opportunity programs. In this way, it is felt that the committee will have direct impact on the activities which are already planned and on those that are being comtemplated to enhance the program.

The committee will thus contribute to the removal of existing barriers that may be encountered by handicapped who may be or are candidates from within or outside the Department.

C. Personnel Management Committee

The P.M.C., which is chared by the Deputy-Minister, is a senior executive committee responsible for all personnel management policies, plans and activities within the Department. One of these responsibilities includes the Equal Opportunity program. This approach ensures that the Equal Opportunity program has the full weight of senior

management behind it and therefore seen as being a real concern for senior management.

D. Continuing Activities

Some of these activities include: (1) employee career counselling; (2) the active participation of managers in the Personnel Management Planning (P.M.P.) process will continue with a view of seeking out and developing career opportunities for the handicappeds within the Department; (3) the location, identification and placement of inventories and resumes of all handicapped employees from within and outside the Department for the purpose of referring these candidates for positions in the Department; (4) the performance review and appraisal system will continue to develop as a means of formally requiring managers to fully identify all training and developmental needs, and in fact be evaluated themselves, based on the quality of work and effort they put in towards increasing awareness of the Equal Opportunity for the Handicap program within their own branch. This will also be used to facilitate the measurement of the department's progress in increasing employment and career opportunities for the disabled within the Department, and for Personnel Management Planning purposes; (5) a resource library of material related to the Handicap Program will be maintained.

E. New Activities

Some new activities were implemented, for instance;

(1) The on going publicity for Equal Opportunity programs through the staff tabloid, "Opus".

(2) A one-and-a-half day awareness seminar for administrative officers and managers was organized, in addition to a two-day Equal Opportunity Program's Awareness Exhibition, which was organized prior to the awareness seminar, for departmental employees and the general public.

(3) The promotion of formal developmental training for handicapped employees.

(4) A departmental orientation program which is offered to all new employees was re-designed to include a form allowing new employees to identify themselves and request counselling and information on the Handicap Employment Program.

(5) It was difficult to monitor the number of applications received from people with a disability since a recording system did not exist. This situation has been remedied and the system has been implemented. This will ensure a more accurate data base concerning handicapped members on selection boards and handicapped candidates.

There were two employees who were taken on the strength of their being handicapped, in addition to a quadraplegic who was seconded to the Department from Health and Welfare. Several departmental employees identified themselves (not in writing, but verbally). As a result, the total number of disabled employees in the Department is 19, which constitutes an increase of 3 over the past year. This represents 2.8% of the departmental population. Training was arranged for 3 handicapped employees, 2 of which participated in the training, while the third employee was unable to attend due to illness.

(6) A post-separation questionnaire was also developed and implemented. The purpose of this questionnaire is basically to find out why employees were leaving the Department, (i.e., promotions, new jobs, term expiry, etc.), and to make recommendations for the removal of existing barriers to be reported as such by the separated handicapped employees.

4. Distribution of Handicapped Employees as of December 31, 1981

Group and Level	Geographical Location	Status of Employment		Sex	
		Term	Ind.	Male	Femele
IS 3	N.C.R.		X		X
IS 2	N.C.R.		X	X	
ES 6 (deceased, fall of 1981)					
PM 4	N.C.R.		X		X
PM 4	N.C.R.		X		X
AS 3	N.C.R.		X		X
AS 2	N.C.R.		X		X
AS 2	N.C.R.		X		X
LS 2	N.C.R.		X		X
CR 4	N.C.R.		X		X
CR 4	N.C.R.		X	X	
CR 3	N.C.R.				
CR 3	N.C.R.	X		X	
CR 2	Great Lakes	X		X	
CR 2	Great Lakes	X			X
CR 2	Central		X		X
ST-SCY 3	N.C.R.		X		X
ST-SCY 2	N.C.R.		X		X

Also included was a summer student who worked with Legal Services from the Department of Justice.

Most of the handicapped employees are located in the National Capital Region.

5. Statistical Overview

The data being reported in this section will indicate some possibilities of where the disabled could be recruited during the upcoming fiscal year. The data also indicates positions in various groups and levels, whether they are term or indeterminate, new positions, or anticipated vacancies. These figures were arrived at as a result of consultation with managers and through the Personnel Management Planning exercise.

The first chart shows officer level groups only. There are 48 vacant officer level positions, 22 of which are at headquarters, and 26 in the regional offices.

As for the possibility of new positions being established, there will be 21 at headquarters and 29 in the regions. The overall total arrived at is 118 officer level positions that will be staffed during the year.

The short and long-term corporate targets are the following:

CORPORATE TARGETS
1982-1984

Year	Number of Employees	Increase	Percentage of Total Population
1981	16	0	2.3
1982	19	3	2.8
1983	21	2	3.1
1984	23	2	3.4

VACANT AND NEW POSITIONS FORECASTED FOR 1982
(EXCLUDING ADMINISTRATIVE SUPPORT POSITIONS)

	Positions which are or may become vacant during the planning year.		Possibility of new positions being established.			
Group and Level	Headquarters	Regions	Headquarters	Regions	Totals	Group Totals
EX 3	1		1		2	
EX 2	1				1	3
Management Category						
PM 7		3			3	3
ES 7	1				1	1
AS 7	1				1	1
Officer Levels						
ES 2			1		1	
ES 4			3		3	
ES 5			3		3	
ES 6			1		1	8
PM 1		2		1	3	
PM 2		2		2	4	
PM 3	1	8	4	10	23	
PM 4	6	7	3	12	28	
PM 5	4	2	6	3	15	
PM 6	1	1	2	2	6	79
AS 1			1	2	3	
AS 2				4	4	
AS 4			2		2	
AS 5			2		2	
AS 6	2				2	13
ENG 3				2	2	
ENG 4				1	1	
ENG 5	1	1			2	5
IS 3	1				1	
IS 4	1		1		2	
IS 5			1		1	4
CS 2	1				1	1
TOTALS	22	26	31	29	118	118

Source: Departmental Personnel Management Planning Forms.

STRATEGY AND ACTION PLANS
Handicap Program
1982-1983

In order to achieve the stated corporate targets and to remove, whenever possible, obstacles and attitudinal barriers, the following is a list of planned activities which Labour Canada is adopting as the basis for its strategy and action plans.

Activity	Strategy	Target Dates	Responsibility Centres
Staffing Actions	Measures will be taken to ensure that qualified handicapped persons are given every opportunity to demonstrate their abilities, whether directly through or after consulting the inventory and referral lists.	Ongoing	Staffing Planning
Indeterminate Positions	Efforts will be made to ensure that handicapped persons, employed on a specified-period basis, are given every opportunity for consideration when positions are being staffed on an indeterminate basis.	Ongoing	Staffing Planning
Promotional Opportunities	Measures will be taken to ensure that indeterminate handicapped employees are given every opportunity to compete for promotional opportunities within the Department.	Ongoing	Planning Training and Development
Lateral Transfers	Assistance, through counselling, will be provided to handicapped employees, when requested, in order to obtain lateral transfers for career progression.	Ongoing	Planning Staffing Manager Training and Development
Job Rotation	Special efforts will be made to ensure that handicapped persons are made aware of the job rotational assignments and to expand rotational schemes.	By July 15, 1982	Manager Planning Staffing

Activity	Strategy	Target Dates	Responsibility Centres
Training Opportunities	Measures will be taken to ensure that handicapped employees have full access to training opportunities (this recorded in the annual appraisals).	Ongoing	Training and Development Planning Managers
Advisory Commitee	Handicapped employees will be invited to participate in formal discussions at departmental Equal Opportunity Advisory Committee meetings, and will also be invited to voice their opinions and make recommendations.	Monthly	Planning
Awareness Sessions	Training modules or "awareness" sessions for personnel administrators, line managers and general staff regarding the special capabilities and requirements of people with physical or mental handicaps will be planned and provided, and in support of the "awareness" sesions, the following will be undertaken;	Annually	Planning
	a) The purchase or loan of selected films and slide shows (the department had previously acquired the film "A Different Approach".	Annually	Planning
	b) Printing of brochures and other material.	Annually	Planning Printing
	c) More articles in the staff tabloid, "Opus", covering the program and various types of disabilities.	Monthly	Planning Communications
	d) Guest speakers and resource persons will be asked to participate as facilitators on awareness workshops	Annually	Planning

The following are some suggested departmental activities as adopted by Labour Canada for the upcoming year (1982-1983).

Activity	Strategy	Target Dates	Responsibility Centres
Job Design	Efforts will be undertaken in re-designing jobs to accommodate handicapped persons where required.	Ongoing	Classification Staffing (S. of Q.)
Work-Related Aids	Attempts to acquire funds for the purchase of work-related aids for handicapped individuals will continue.	Ongoing	Managers
Special Assistance (For work-related activities)	Where necessary, attempts to provide handicapped employees with assistance, for example, special transportation, clerical assistance and appropriate changes to the work environment will continue.	Ongoing	Managers
Architectural Modifications	Labour Canada will continue to identify, for all buildings it occupies, their accessibility to all handicapped persons.	Ongoing	Managers

The following refers to jobs that could be performed by those with a limited learning.

Activity	Strategy	Target Dates	Responsibility Centres
Positions	a) The type of jobs which could be performed by those with limited learning potential or who are slow learners will be identified.	Ongoing	Classification Staffing
	b) An inventory of mentally handicapped employees will be maintained.	Ongoing	Planning
	c) Any physical or mental limitation in a job requirement that may artificially exclude slow learners from being considered as qualified candidates will be indicated in the selection criteria.	Ongoing	Staffing Classification

Finally, the Department of Labour will investigate and enumerate the number of departmental employees who may have become handicapped during their employment with the Department, and the possibility of their re-employment. This is pursuant to the Central Agencies on the subject of re-employment of Public Service employees who suffer employment injuries which preclude an easy return to their pre-injury jobs. (There are some improvements to be made in the federal public service regarding deployment of injured in other suitable jobs.)

7.

Conclusion

The program to be implemented by Labour Canada ensuring equal employment opportunity for the handicapped is primarily designed to change attitudes through education (awareness sessions), supported by adjustments to the staffing system and the establishment of an Advisory Committee whose job will be to provide a focal point for activities mentioned in this area.

The success or failure of this program depends on the extent of the commitment to the principles of equal employment opportunities for the handicapped that management is prepared to give, and that commitment communicated to all organizational levels within the Department. Acceptance of the program will allow for the expediency required to facilitate the process of hiring the handicapped. It is with this in mind that Labour Canada will continue to address the concerns identified by handicapped employees.

ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES HANDICAPÉS

Canada

1982

RAPPORT ET PLAN D'ACTION

Travail Canada Labour Canada

TRAVAIL CANADA

ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES HANDICAPÉS

RAPPORT ANNUEL ET PLAN D'ACTION 1982

Table des matières

		Page
1.	Mandat de Travail Canada	1
2.	Organisation	1
	A. Profil	2
3.	Faits saillants de 1981-1982	3
	A. Planification de la gestion du personnel	3
	B. Comité consultatif	3
	C. Comité de gestion du personnel	3
	D. Activités permanentes	4
	E. Activités nouvelles	4
4.	Répartition des employés handicapés	6
5.	Aperçu statistique	7
	Postes vacants et nouveaux, prévus pour 1982-1983	8
6.	Stratégie pour 1982-1983	9
	A. Activités prévues	9
	B. Activités proposées pour le Ministère	12
	C. Capacité d'apprentissage restreinte	13
	D. Handicaps - Réemploi	13
7.	Conclusion	14

1. Mandat de Travail Canada

Travail Canada a pour mandat d'appliquer la législation fédérale en ce qui a trait principalement aux normes, à la sécurité et à l'hygiène du travail ainsi qu'au régime de négociation collective. Travail Canada oeuvre à promouvoir et à protéger les droits de tous ceux qui composent le monde du travail; à maintenir un milieu de travail propice au bien-être physique et social; à assurer la juste rémunération de la journée de travail et à faciliter l'accès à l'emploi.

2. Organisation

Travail Canada se compose d'une administration centrale et de cinq bureaux régionaux. Cette structure assure l'accessibilité et la présence au milieu nécessaires à la solution des problèmes régionaux aussi bien que la forte organisation centrale qu'il faut pour traiter les questions d'intérêt national.

Condition physique et Sport amateur, qui avait été intégré à Travail Canada en mars 1980, a été réintégré au Secrétariat d'Etat en septembre 1981 et ne fera donc pas l'objet du présent rapport.

D'autres changements organisationnels ont également eu lieu en raison de l'accent placé sur la sécurité et l'hygiène du travail et du fait que les Postes sont devenues une société d'Etat, d'où l'augmentation des années-personnes au cours de 1982.

A. Profil - Travail Canada

Le tableau qui suit présente un profil du Ministère; il donne la répartition de ses employés par région et par catégorie professionnelle au 31 décembre 1981.

Catégorie professionnelle	Haute direction	Scientifique et prof.	Adm. et service extérieur	Technnique	Soutien adm.	Exploitation	Total	% du total
Région de l'Atlantique		2	31		14		47	7
Région du Saint-Laurent	1		21		23		45	6,7
Région des Grands Lacs			35		18		53	7,9
Région du Centre		1	22		14		37	5,5
Région des Montagnes		1	29		22		52	7,7
Administration centrale R.C.N.	15	41	171	33	176	3	439	65,2
Total	16	45	309	33	267	3	673	100
% du total	2,4	6,7	45,9	4,9	39,7	0,4	100	100

Environ 65,2% des employés, soit 439, ont leur bureau dans la Région de la capitale nationale, à l'Administration centrale.

3. Faits saillants de 1981-1982

A. Planification de la gestion du personnel

D'importants changements ont été apportés cette année à la planification de la gestion du personnel afin d'obtenir des données plus précises sur les progrès réalisés et d'effectuer une meilleure projection des besoins de la direction en matière de personnel.

Au cours des dernières années, le Ministère a éprouvé de la difficulté à obtenir toute l'information dont il avait besoin. Pour permettre aux gestionnaires de faire rapport de leurs réalisations, de leurs activités et de leurs plans de mise en application, le Ministère a adopté une méthode utilisée l'année précédente par le Programme des langues officielles: une série de questions pertinentes portant sur les aspects principaux des programmes d'égalité d'accès à l'emploi et n'exigeant que des réponses précises et brèves qui peuvent être mesurées. Le Ministère y a vu un moyen de contrôle nécessaire qui permet également aux gestionnaires d'apporter leur concours aux rapports annuels sur l'égalité d'accès à l'emploi et qui peut servir de base à des évaluations futures.

B. Comité consultatif du programme d'égalité d'accès à l'emploi

Un objectif déjà atteint est la réorganisation du Comité consultatif du programme d'égalité d'accès à l'emploi du Ministère, auparavant le Comité d'égalité d'accès à l'emploi pour les handicapés, qui est devenu un comité parapluie donnant des conseils sur tous les aspects des programmes d'égalité d'accès à l'emploi. Pour que ce comité puisse donner des conseils judicieux au Comité de gestion du personnel, il est composé de gestionaires et d'agents d'administration. Son mandat principal consiste à étudier les différents facteurs qui pourraient nuire au recrutement accru des handicapés dans le Ministère et à faire des recommandations au Comité de gestion du personnel. De nouveaux mandats et objectifs pourront être déterminés au fur et à mesure que de nouvelles demandes ou exigences se feront jour au regard des programmes d'égalité d'accès à l'emploi. De cette manière, on pense que le Comité influera directement sur les activités déjà prévues et sur celles que l'on songe à mettre sur pied pour enrichir les programmes.

Le Comité contribuera ainsi à la suppression des obstacles pour les handicapés qui pourraient être ou qui sont des candidats venant du Ministère ou de l'extérieur.

C. Comité de gestion du personnel

Le C.G.P., présidé par le sous-ministre, est composé de hauts fonctionnaires responsables de toutes les politiques, des plans et des activités de gestion du personnel au sein du Ministère, nommément le Programme d'égalité d'accès à l'emploi qui bénéficie ainsi de l'appui

inconditionnel des hauts fonctionnaires. Ces derniers le perçoivent effectivement comme tel.

D. Activités permanentes

Voici quelques-unes des ces activités: 1) orientation de la carrière de l'employé; 2) participation active des gestionnaires à la planification de la gestion du personnel en vue de rechercher et de créer des possibilités de carrière pour les handicapés au sein du Ministère; 3) recenser les handicapés, en faire la liste et constituer le curriculum vitae de tous les employés handicapés au sein du Ministère et à l'extérieur afin de présenter ces candidats au Ministère; 4) l'appréciation de rendement et le système d'évaluation seront utilisés par les gestionnaires de façon qu'ils puissent déterminer tous les besoins en formation et en perfectionnement et, de fait, qu'ils soient eux-mêmes évalués, selon la qualité du travail et les efforts qu'ils fournissent en vue d'augmenter la sensibilisation envers le Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour les handicapés dans leur propre direction. Cette méthode servira également à mesurer les progrès du Ministère en ce qui concerne l'accroissement des emplois et des possibilités de carrière pour les handicapés au sein du Ministère et aux fins de la planification de la gestion du personnel; 5) un service de documentation sur le Programme des handicapés sera maintenu.

E. Activités nouvelles

Certaines activités ont été mises sur pied comme:

1) La publicité permanente relative au programmes d'égalité d'accès à l'emploi au moyen de la publication "Opus".

2) Un séminaire de sensibilisation d'un jour et demi destiné aux agents d'administration et aux gestionnaires, en plus d'une exposition de deux jours portant sur le Programme d'égalité d'accès à l'emploi, organisée avant le séminaire, à l'intention des employés du Ministère et du public.

3) La promotion du perfectionnement des employés handicapés.

4) Le programme d'orientation offert à tous les nouveaux employés a été remanié de façon à inclure un formulaire permettant aux nouveaux employés de s'identifier et de demander des renseignements et des conseils concernant le Programme des handicapés.

5) Il était difficile auparavant de connaître le nombre de demandes reçues des personnes handicapées, car il n'existait aucun système de contrôle des documents. Cette situation a été redressée et un système a été mis sur pied, ce qui assurera le maintien d'une base de données plus précise concernant les handicapés qui sont membres de jurys de sélection et ceux qui sont handicapés. Deux personnes handicapées ont été recrutées, en plus d'un quadraplégique qui a été

détaché auprès de Santé et Bien-être social Canada. Plusieurs employés ont déclaré un handicap (non par écrit mais verbalement). En conséquence, le nombre total des handicapés employés par le Ministère s'élève à 19, ce qui constitue une augmentaiton de 3 employés par rapport à l'an dernier. Ce nombre représente 2,8% de l'effectif du Ministère. Des cours ont été organisés pour trois employés handicapés; deux employés seulement ont pu les suivre, le troisième étant incapable d'y assister pour cause de maladie.

6) Un questionnaire de départ a également été élaboré et mis en application. L'objet de ce questionnaire est de découvrir pourquoi les employés quittent le Ministère (promotion, nouvel emploi, expiration de la durée des fonctions, par exemple), en vue de faire des recommandations pour supprimer les barrières existantes qui peuvent être signalées par les employés handicapés dont l'emploi a pris fin.

4. Répartition des employés handicapés au 31 décembre 1981

Groupe et niveau	Lieu de travail	Situation d'emploi		Sexe	
		Période déterminée	Période indéterminée	Homme	Femme
IS 3	R.C.N.		X		X
IS 2	R.C.N.		X	X	
ES 6 (décédé, automne 1981)					
PM 4	R.C.N.		X		X
PM 4	R.C.N.		X		X
AS 3	R.C.N.		X		X
AS 2	R.C.N.		X		X
AS 2	R.C.N.		X		X
LS 2	R.C.N.		X		X
CR 4	R.C.N.		X		X
CR 4	R.C.N.		X	X	
CR 3	R.C.N.				
CR 3	R.C.N.	X		X	
CR 2	Grands Lacs	X		X	
CR 2	Grands Lacs	X			X
CR 2	Centre		X		X
ST-SCY 3	R.C.N.		X		X
ST-SCY 2	R.C.N.		X		X

Un étudiant du ministère de la Justice a également occupé un emploi d'été auprès des services juridiques.

La plupart des employés handicapés se trouvent dans la Région de la capitale nationale.

5. Aperçu statistique

Les données de la présente section fournissent quelques indications concernant les secteurs où des handicapés pourraient être employés pendant la prochaine année financière. Les données indiquent également les postes de différents groupes et niveaux, tant de durée déterminée qu'indéterminée, les postes nouveaux ou les vacances prévues. Ces chiffres ont été obtenus après consultation auprès des gestionnaires et à l'aide de la planification de la gestion du personnel.

Le premier tableau montre uniquement les groupes d'agent. Il y a 48 postes vacants à ce niveau, dont 22 à l'Administration centrale et 26 dans les bureaux régionaux.

Quant à la possibilité de créer de nouveaux postes, il y en aura 21 à l'Administration centrale et 29 dans les régions. En tout 118 postes d'agent auxquels il sera pourvu au cours de l'année. Les objectifs ministériels à court et à long terme sont les suivants:

OBJECTIFS MINISTÉRIELS
1982-1984

Année	Nombre d'employés	Augmentation	Pourcentage de l'effectif total
1981	16	0	2,3
1982	19	3	2,8
1983	21	2	3,1
1984	23	2	3,4

POSTES VACANTS OU NOUVEAUX PREVUS POUR 1982
(SANS LES POSTES DE "SOUTIEN ADMINISTRATIF")

	Postes vacants ou qui pourraient le devenir au cours de l'année.		Nouveaux postes qui pourraient être établis.			
Groupe et niveaux	Adm. centrale	Régions	Adm. centrale	Régions	Total	Totaux groupes
EX 3	1		1		2	
EX 2	1				1	3
Catégorie gestion						
PM 7		3			3	3
ES 7	1				1	1
AS 7	1				1	1
Niveaux des agents						
ES 2			1		1	
ES 4			3		3	
ES 5			3		3	
ES 6			1		1	8
PM 1		2		1	3	
PM 2		2		2	4	
PM 3	1	8	4	10	23	
PM 4	6	7	3	12	28	
PM 5	4	2	6	3	15	
PM 6	1	1	2	2	6	79
AS 1			1	2	3	
AS 2				4	4	
AS 4			2		2	
AS 5			2		2	
AS 6	2				2	13
ENG 3				2	2	
ENG 4				1	1	
ENG 5	1	1			2	5
IS 3	1				1	
IS 4	1		1		2	
IS 5			1		1	4
CS 2	1				1	1
TOTAUX	22	26	31	29	118	118

Source: Formules de Planification de la gestion du personnel du Ministère.

6. STRATÉGIE ET PLANS D'ACTION
Programme des handicapés
1982-1983

La liste suivante contient les activités que Travail Canada a prévues afin d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés et de supprimer, autant qu'il est possible, les obstacles et les barrières sociales.

ACTIVITÉ	STRATÉGIE	DATES LIMITES	CENTRES DE RESPONSABILITÉ
Mesures de dotation en personnel	Des mesures seront prises pour que les handicapés qualifiés aient toutes les occasions de faire preuve de leurs capacités, soit directment, soit après consultation du répertoire et des listes de présentation.	En permanence	Dotation en personnel Planification
Postes d'une durée indéterminée	On tâchera de s'assurer que les handicapés employés pour une période spécifiée aient toutes les occasions d'être pris en considération lorsque des postes doivent être comblés pour une période indéterminée.	En permanence	Dotation en personnel Planification
Possibilités de promotion	Des mesures seront prises afin que les employés handicapés nommés pour une période indéterminée aient toutes les occasions de participer à des concours en vue d'être promus au sein du Ministère.	En permanence	Planification Formation et perfectionnement
Mutations latérales	Des entretiens personnels seront accordés aux employés handicapés, sur demande, afin de leur permettre d'obtenir des mutations latérales pour leur avancement professionnel.	En permanence	Planification Dotation en personnel Gestionnaire Formation et Perfectionnement

ACTIVITÉ	STRATÉGIE	DATES LIMITES	CENTRES DE RESPONSABILITÉ
Rotation d'emplois	Des efforts particuliers seront faits pour que les handicapés soient informés des affectations par rotation d'emplois et pour donner plus d'ampleur aux mécanismes de rotation.	Au plus tard le 15 juillet 1982	Gestionnaire Planification Dotation en personnel
Possibilités de formation	Des mesures seront prises afin que les employés handicapés aient pleinement accès aux possibilités de formation (à consigner dans les appréciations annuelles).	En permanence	Formation et perfectionnement Planification Gestionnaires
Comité consultatif	Les employés handicapés seront invités à participer officiellement à des discussions à l'occasion des réunions du Comité consultatif d'égalité d'accès à l'emploi du Ministère et ils seront également invités à exprimer leurs opinions et à présenter des recommandations.	Mensuellement	Planification
Séances de sensibilisation	On organisera des modules de formation ou des séances de sensibilisation à l'intention des gestionnaires du personnel, des gestionnaires organiques et des employés en général concernant les aptitudes particulières et les besoins des personnes ayant un handicap physique ou mental; les activités suivantes serviront aux fins des séances de sensibilisation:		
	a) Achat ou emprunt de diapositives et de films particuliers. (le Ministère s'est déjà procuré le film "A Different Approach").	Une fois l'an	Planification

ACTIVITÉ	STRATÉGIE	DATES LIMITES	CENTRES DE RESPONSABILITÉ
	b) Impression de brochures et d'autres documents.	Une fois l'an	Planification Imprimerie
	c) Publication d'autres articles dans Opus, portant sur le programme et divers types d'incapacité.	Mensuellement	Planification Communications
	d) Des conférenciers et des personnes-ressources seront invités à participer à des ateliers de sensibilisation à titre de facilitateurs.	Une fois l'an	Planification

Voici quelques-uns des projets d'activité qui ont été adoptés par Travail Canada pour l'année prochaine (1982-1983).

ACTIVITÉ	STRATÉGIE	DATES LIMITES	CENTRES DE RESPONSABILITÉ
Structuration des emplois	Le Ministère s'efforcera de restructurer les emplois de façon à les adapter aux handicapés lorsque c'est nécessaire.	En permanence	Classification Dotation en personnel (énoncé de qualités)
Aides techniques	Le Ministère continuera à solliciter des fonds en vue d'acheter des aides techniques destinées aux handicapés.	En permanence	Gestionnaires
Aide particulière (pour les activités professionnelles)	Au besoin, le Ministère continuera à s'efforcer d'aider les handicapés, en assurant leur transport, en mettant des services de secrétariat à leur disposition ou en apportant les changements nécessaires à l'aménagement des locaux, par exemple.	En permanence	Gestionnaires
Modifications à apporter aux immeubles	Travail Canada continuera de vérifier la facilité d'accès à tous les immeubles qu'il occupe pour tous les handicapés.	En permanence	Gestionnaires

Les postes suivants pourraient être remplis par ceux qui souffrent d'une diminution de la capacité d'apprentissage.

ACTIVITÉ	STRATÉGIE	DATES LIMITES	CENTRES DE RESPONSABILITÉ
Postes	a) Les types de poste qui pourraient être comblés par ceux qui possèdent des capacités d'apprentissage restreintes ou qui apprennent lentement seront recensés.	En permanence	Classification Dotation en personnel
	b) La tenue d'une liste des employés handicapés mentalement sera assurée.	En permanence	Planification
	c) Toute incapacité physique ou mentale qui pourrait empêcher artificiellement ceux qui apprennent lentement d'être pris en considération à titre de candidat qualifié sera indiquée dans les critères de sélection.	En permanence	Dotation en personnel Classification

Enfin, le ministère du Travail, après enquête, dressera la liste des employés qui ont été frappés d'un handicap au cours de leur emploi au Ministère et il étudiera la possibilité de les réembaucher, ce qui fait suite à l'adoption de la politique des organismes centraux quant au réemploi de fonctionnaires qui sont victimes d'accidents du travail et ne peuvent être réintégrés dans leur poste antérieur. (Il y aurait lieu d'apporter certaines améliorations dans la Fonction publique fédérale en ce qui concerne l'affectation des accidentés à d'autres emplois appropriés.)

7. Conclusion

Le programme que Travail Canada mettra sur pied en vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi pour les handicapés vise principalement à modifier les attitudes par la formation (séances de sensibilisation), en plus de l'aménagement du système de dotation en personnel et de l'établissement d'un comité consultatif qui donnera l'orientation des activités mentionnées en ce domaine.

Le succès de ce programme dépend de la mesure dans laquelle la direction est disposée à se conformer aux principes d'égalité d'accès à l'emploi pour les handicapés; il faudra également faire part de cette orientation à tous les niveaux de l'organisation. L'acceptation du programme accélérera le recrutement des handicapés. C'est en tenant compte de ce qui précède que Travail Canada continuera de chercher à résoudre les problèmes signalés par les employés handicapés.